**Lavoro accessorio**

Con la circolare n. 4/2013 il Ministero del Lavoro ha fornito alcuni chiarimenti interpretativi in merito alla disciplina del lavoro accessorio come modificata dalla riforma del mercato del lavoro, cd. riforma Fornero, L. n. 92/2012.

*Campo di applicazione dell’istituto*

La riforma del mercato del lavoro ha profondamente modificato il campo di applicazione del lavoro accessorio, eliminando l’elencazione tassativa delle attività che ammettevano il ricorso all’istituto ed affidando interamente al criterio del reddito massimo il limite al ricorso all’istituto.

Più precisamente, la nuova formulazione dell’art. 70 del D. Lgs. n. 276/2003 consente di ricorrere al lavoro accessorio per **tutti i tipi di attività** a condizione che i compensi derivanti da tali prestazioni non superino i 5.000 € **per la totalità dei committenti** nell’anno solare.

Dunque l’attuale limite reddituale è certamente più stringente posto che, precedentemente, la soglia dei 5.000 € era riferita a ciascun committente.

Inoltre, la nuova disciplina pone un ulteriore limite economico al ricorso al lavoro accessorio, fondato sull’attività svolta dal datore di lavoro committente.

Infatti, qualora beneficiaria della prestazione sia un’impresa commerciale o un professionista, opera, oltre al limite generale di 5.000 €, un ulteriore limite pari a 2.000 €, per singolo committente.

La circolare del Ministero del Lavoro si sofferma sulla definizione di impresa commerciale, chiarendo che tale espressione non deve essere interpretata in senso restrittivo (ossia con esclusivo riferimento alle imprese operanti nel settore del commercio), bensì deve essere riferita a “*qualsiasi soggetto, persona fisica o giuridica, che opera su un determinato mercato*”.

In altre parole, la definizione finisce per ricomprendere qualunque impresa, ad eccezione di quelle agricole, per le quali l’art. 70, comma 2 del D. Lgs. n. 276/2003 individua un autonomo ambito di applicazione del lavoro accessorio e specifici limiti di compenso.

Sebbene la circolare non ne faccia riferimento, si ricorda che, per il 2013, l’art. 70, comma 1, del D. Lgs. n. 276/2003 ha previsto che i percettori di prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito possano svolgere lavoro accessorio “*nel limite massimo di 3.000 euro di corrispettivo per anno solare*”. Stante la *ratio* della disposizione, il limite deve intendersi come disciplina di miglior favore che deroga, pertanto, al limite dei 2.000 € per committente e fermo restando il limite complessivo dei 5.000 €.

La circolare evidenzia inoltre che sebbene, di regola, i compensi derivanti dal lavoro accessorio sono esenti da imposizione fiscale e non incidono sullo stato di disoccupato o inoccupato del prestatore di lavoro, l’art. 70, comma 4 D. Lgs. n. 276/2003 ammette che essi rilevino ai fini del rilascio o del rinnovo del permesso di soggiorno.

Sotto un diverso profilo, richiamando un orientamento espresso dall’INPS con le circolari nn. 88/2009 e 17/2010, la circolare esclude poi che il lavoro accessorio possa essere svolto a favore di un soggetto terzo “*come nel caso dell’appalto e della somministrazione*”, dovendo il lavoro accessorio rivolgersi “*direttamente a favore dell’utilizzatore della prestazione stessa, senza il tramite di intermediari*”.

Se, con riferimento alla somministrazione (in cui il lavoratore è inviato in missione nell’interesse dell’impresa utilizzatrice), tale indicazione può trarre fondamento nell’esigenza di garantire l’effettività del limite economico dei 2.000 € per committente, situazione del tutto diversa si prospetta nell’appalto. Infatti, nell’appalto, il lavoratore “accessorio” rende la propria prestazione non già “a favore” dell’impresa appaltante, bensì di quella appaltatrice che ne ha un diretto ed immediato interesse.

Per tale motivo, si ritiene che, in caso di eventuali contestazioni, le imprese appaltatrici potranno valutare l’ipotesi di resistere in sede giudiziaria. Occorre, tuttavia, ricordare che, come detto, la posizione assunta dal Ministero del Lavoro è coerente con analoga interpretazione fornita dall’Inps con le circolari n. 88/2009 e 17/2010 e che, pertanto, è elevato il rischio di contenzioso giudiziario sul punto.

*I buoni lavoro o* voucher

La riforma del mercato del lavoro ha, inoltre, modificato l’art. 72 del D. Lgs. n. 276/2003, prevedendo che i buoni lavoro, cd. *voucher*, siano “*orari, numerati progressivamente e datati*”. Da questa modifica normativa la circolare desume rilevanti conseguenze sul piano degli effetti della disciplina del lavoro accessorio.

Infatti, sul piano dell’orario, il Ministero del Lavoro si esprime nel senso che la modifica introdotta dalla Legge n. 92/2012 escluderebbe che un *voucher* “*possa essere utilizzato per remunerare prestazioni di diverse ore*”. In altre parole, secondo l’impostazione adottata dalla circolare, un *voucher* rappresenterebbe il costo minimo di un’ora di lavoro accessorio (10 €), mentre è sempre fatta salva la facoltà del committente di corrispondere più di un buono lavoro per ora di lavoro prestata.

Successivamente, con lettera circolare del 18 febbraio 2013 (in allegato), il Ministero del Lavoro ha previsto una disciplina speciale con esclusivo riferimento al lavoro accessorio svolto nel settore agricolo.

Se già l’interpretazione relativa al valore “orario” del voucher non trova un chiaro riscontro nella legge, ancora maggiori perplessità solleva il passaggio della circolare relativo alla data di scadenza dei voucher. Afferma, infatti, il Ministero che “*il riferimento alla “data” non può che implicare che la stessa vada intesa come un “arco temporale” di utilizzo del voucher non superiore ai 30 giorni decorrenti dal suo acquisto*”.

Sebbene sia comprensibile l’intento antielusivo cui è finalizzata questa interpretazione adottata nella circolare, occorre sottolineare che la previsione di una durata di validità del *voucher* non trova uno specifico sostegno normativo, specie laddove si considerino le rilevanti conseguenze, sul piano sanzionatorio, che la medesima circolare riconnette all’ipotesi di utilizzo di un buono lavoro successivamente ai 30 giorni di validità (vedi paragrafo successivo).

Senonchè, con la già citata lettera circolare del 18 febbraio 2013, il Ministero ha significativamente precisato che, nelle more della definizione delle nuove procedure di rilascio dei buoni lavoro da parte dell’INPS, non trova applicazione il limite temporale all’utilizzabilità dei *voucher* previsto dalla circolare n. 4/2013.

Si ricorda che, in ogni caso, i *voucher* acquistati prima del 18 luglio 2012 possono essere validamente utilizzati fino al 31 maggio 2013 (cfr. art. 1, comma 33, della legge n. 92/2012). Per le prestazioni di lavoro accessorio remunerate con tali buoni trova, dunque, applicazione la vecchia disciplina del lavoro accessorio con conseguente esclusione, in ogni caso, del parametro orario e del periodo di validità. Troveranno, inoltre, applicazione le ipotesi tassative di ricorso al lavoro accessorio previste dalla precedente formulazione dell’art. 70 del D. Lgs. n. 276/2003.

*Disciplina sanzionatoria*

La circolare esamina anche la disciplina sanzionatoria del lavoro accessorio, soffermandosi sulle conseguenze derivanti dal superamento del tetto massimo di compenso previsto dall’art. 70 del D. Lgs. n. 276/2003.

Sotto tale profilo, si pone preliminarmente la questione dell’impossibilità, per il committente, di conoscere quanto lavoro accessorio il prestatore di lavoro possa aver già svolto, nel corso dell’anno solare, a favore di altri committenti. A tal fine, riteniamo opportuna l’indicazione fornita dalla circolare di richiedere al lavoratore un’apposita dichiarazione avente natura di autocertificazione, ai sensi dell’art. 46, comma 1, lett. o) del D.P.R. n. 445/2000.

Sul punto la già citata lettera circolare del 18 febbraio 2013 chiarisce e conferma che, nelle more della definizione di procedure che consentano la verifica del rispetto delle limitazioni di carattere economico, la dichiarazione resa dal lavoratore è “*elemento necessario e sufficiente ad evitare, in capo al datore di lavoro, eventuali conseguenze di carattere sanzionatorio*”.

Sollevano, poi, forti perplessità, anche alla luce della giurisprudenza della Corte Costituzionale sulla cd. “indisponibilità del tipo”, le indicazioni fornite dalla circolare in ordine alle conseguenze sanzionatorie derivanti dal superamento del limite di compenso, laddove erogato dal singolo committente. Il Ministero, infatti, finisce per prevedere, in modo quasi “automatico”, la costituzione di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato ogni volta che vengano violati i limiti previsti per il ricorso al lavoro accessorio.

Criticità che si accentuano laddove, come si accennava già sopra, un simile effetto di “conversione” del rapporto di lavoro è dalla circolare ritenuto applicabile anche nell’ipotesi di utilizzo di un buono lavoro successivamente ai 30 giorni dal suo acquisto. Peraltro, in questo caso, la circolare ritiene applicabile anche la maxi-sanzione prevista per il lavoro nero.

Con la lettera circolare del 18 febbraio 2013, il Ministero ha, però, voluto evidentemente attenuare le conclusioni alle quali era giunto nella circolare n. 4/2013, dato che ha, di fatto, differito al momento della definizione delle nuove procedure di rilascio dei buoni lavoro, l’applicazione del termine di durata massima di validità dei voucher.

Riteniamo, comunque, opportuno sottolineare che, mancando un’espressa previsione normativa in merito al periodo di validità del *voucher*, sussistano sufficienti margini per contestare l’impostazione adottata dalla circolare.

A tal proposito si osserva che, in definitiva, la circolare – specie con riferimento al superamento del limite dei 30 giorni di validità del *voucher* – finisce per prevedere una vera e propria presunzione in ordine alla costituzione di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Ora, come noto, quanto alle presunzioni semplici (cfr. art. 2729, comma 2, Cod.Civ.), per essere tali, devono essere “*gravi, precise e concordanti*” ed è intuitivo che, nella fattispecie in esame, non si versa in questa ipotesi.

Ancor più, le presunzioni relative e assolute, come ricorda lo stesso art. 2729, comma 1, Cod.Civ., devono essere legali, ossia previste dalla legge (cfr. anche Cass. n. 13291/1999) cosa che, come detto, difetta nel caso di specie.

Ne deriva che un accertamento in ordine alla natura subordinata del rapporto che fosse basato esclusivamente sull’elemento della scaduta validità temporale del *voucher* (prevista dalla circolare e non dalla legge) risulterebbe privo di adeguato fondamento giuridico.

Analoghe considerazioni possono essere svolte in relazione al superamento del limite economico.